

Volume 13, Nomor 2, Desember 2014

ISSN : 1693-5299

FOKUS BISNIS

Media Pengkajian Manajemen & Akuntansi

- PENGARUH KETIDAKPUASAN KONSUMEN, HARGA, RULAN PESANG DAN KEBUTUHAN MENCAPI VARIASI TERHADAP PERPINDAHAN MEREK PADA KONSUMEN (Aris Desahyo, hal 1-18)
- PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERSHEDIKAN (Dewi Noor Susanti, hal 19-32)
- ANALISIS PENGARUH NILAI PELANGSIAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN BERBAGAI VARIABEL INTERVENING (Diana Nurhidah, hal 33-51)
- ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN ATSIKSIER DALAM SERVIS ANTARA PASAR MODERN TERBESAR JADI BAPU DENGAN PASAR TRADISIONAL TUMENGUNGUNGAN DI KEDURAH (Sutarno Wletho, hal 52-70)
- ANALISIS PSIKOLOGIS PERILAKU KONSUMEN, PERSEPSI KUALITAS DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Hani Nurita Setyaningsih, hal 71-89)
- ANALISIS PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, PERINGKANNAN KUBER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Iwan Rohyati, hal 90-100)
- ANALISIS PENGARUH KETIDAKPUASAN KONSUMEN, KEBUTUHAN MENCAPI VARIASI DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP PERPINDAHAN MEREK KONSUMEN (Jihan Helly, hal 104-119)
- ANALISIS PENGARUH BRAND-CHARACTERISTIC, COMPANY-CHARACTERISTIC, DAN CONSUMER-GRAND CHARACTERISTIC TERHADAP LOYALITAS MEREK (Jula Saifuraj, hal 117-132)
- ANALISIS PENGARUH KEPIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN VARIABEL INTERVENING KOMITMEN ORGANISASIONAL (Nover Hidayati, hal 133-148)
- ANALISIS PENGARUH ELUKSI ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA BERBAGAI VARIABEL PEMEDOK (Pamela, hal 149-172)
- ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Sigih Wibawanto, hal 174-189)
- ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN CITRA MERK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN (Siti Nur Azzah, hal 190-210)
- PENGARUH HARGA DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS (Sully Riptomo, hal 211-238)
- PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENPENGARUH KINERJA PERAWAT (Pihantini Gudi Astuti, hal 239-258)

Putra Bangsa

II-XIII



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PUTRA BANGSA
KEBUMEN

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *BAITUL MAAL* *WATTAMWIL* DI KABUPATEN KEBUMEN

Sigit Wibawanto

ABSTRAKSI

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, disiplin terhadap pekerjaan pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya bahwa prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan pada karyawan BMT, dilakukannya disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan BMT kabupaten Kebumen yang dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, prestasi maupun produktifitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT kabupaten Kebumen. Analisis data dilakukan terhadap identitas responden yang meliputi umur, status, pendidikan dan masa kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden sebagai sampel. Selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis melalui uji F dan Uji t. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien determinasi *R square* yang menjelaskan ada kontribusi dari variabel penelitian yaitu pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada penetapan kinerja pegawai diantaranya: gaji, pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin serta lingkungan kerja. Dalam rangka meningkatkan produktifitas dan memberikan tambahan ilmu, wawasan, keterampilan dan pengembangan sikap, karyawan Baitul Maal Wattamwil (BMT) di

kabupaten Kebumen perlu menyiapkan pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting untuk lebih memberikan kemampuan baru yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan pada lembaga, instansi maupun perusahaan. Mukaran (1999:41) menyatakan pendidikan adalah kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada diluar lingkungan pekerjaan yang ditanganinya saat ini, sedangkan pelatihan adalah aktifitas-aktifitas

yang berfungsi meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dialami atau yang terkait dengan pekerjaannya.

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, ketrampilan administrasi dan ketrampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (1999:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pelatihan yang paling penting diperlukan.

Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. (Moekijat (1984:148).

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: bagaimanakah pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan masalah tersebut di atas adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.

Landasan Teori

1) Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen

(kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (1999:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pelatihan yang paling penting diperlukan. Menurut Pandodjo dan Husman (1998:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

2) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23). Menurut T. Hani Handoko (2011:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Simamora dalam (Prabunegara, 2006:12) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

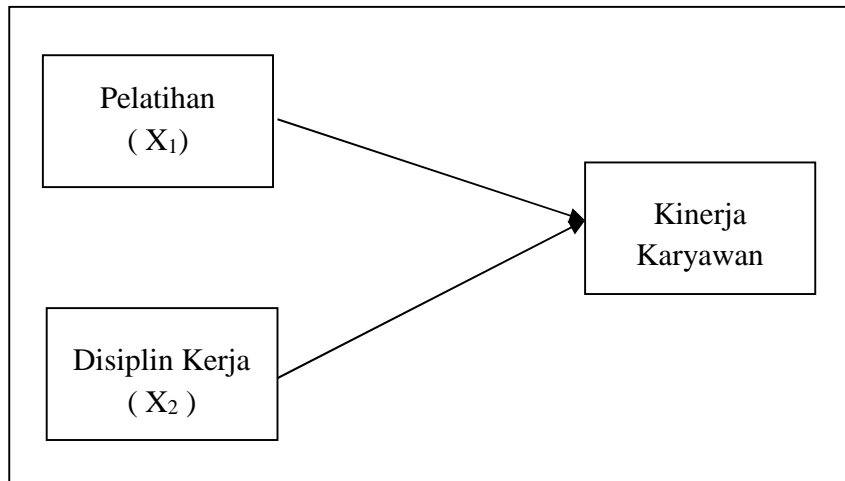
Penelitian Terdahulu

Ahmad Turmudi (2009), dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD kabupaten Kebumen. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Karena dengan kondusif, kompensasi mampu meningkatkan adanya pelatihan, lingkungan kerja yang semangat kerja, prestasi kerja bagi karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh pelatihan, disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pelatihan, disiplin kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen. Penelitian ini dilaksanakan di BMT kabupaten Kebumen. Yang menjadi subyek dalam

penelitian adalah karyawan BMT kabupaten Kebumen.

Variabel Penelitian

- Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:
 - 1) Pelatihan
 - 2) Disiplin Kerja
- Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
-

Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan,

(Pandjojo dan Husman 1998:4). Indikator variabel pelatihan meliputi :

- a. Ketrampilan
- b. Produktifitas kerja
- c. Kemampuan

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Indikator kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (2005:194-198) meliputi :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Sanksi hukuman
- d. Ketegasan

3. Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri 2005:14). Indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas hasil yang dicapai
- b. Kuantitas hasil yang dicapai
- c. Sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja
- d. Inisiatif dan kreativitas

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti.

2. Penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah karyawan BMT kabupaten Kebumen.
3. Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari perusahaan.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden yang diukur dengan *Skala Likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2008:133). Adapun pembobotan menggunakan *Skala Likert* antara lain: Sangat Setuju diberi skor = 4, Setuju diberi skor = 3, Tidak Setuju diberi skor = 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

- a. **Data primer**, adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner kepada responden yaitu karyawan BMT Kebumen.
- b. **Data sekunder**, yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan, yaitu BMT Kebumen.
- c.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan.

- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BMT Kabupaten Kebumen yang berjumlah 96 orang untuk meneliti kinerja karyawan BMT dikabupaten Kebumen.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2003:104). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu 6 BMT dengan jumlah karyawan 50 baik pria dan wanita yang juga merupakan populasi dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini tidak seluruhnya dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Adapun besarnya sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1+(N.a^{\frac{1}{4}})}$$

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

a = tingkat signifikan (kesalahan yang ditolerir yaitu 10%)

$$n = \frac{9}{1+(9 \times 0,0)}$$

$$n = \frac{9}{1,9} = 4,73 \approx 5$$

Alat Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dengan melakukan fungsi ukurannya (Suliyanto, 2005:77).

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

N : jumlah responden

X : skor pertanyaan (butir)

Y : skor total (faktor)

XY : skor pertanyaan dikalikan skor total

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Sudarmanto, 2005: 89). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan nilai α dengan ketentuan jika r α lebih besar dari r tabel maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : realibilitas instrumen

k : butir soal yang valid

$\sum S_i^2$: rata-rata kuadrat kesalahan

$\sum S_t^2$: varian total

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika $r > r_{tabel}$, maka butir angket tersebut reliabel.
- Jika $r < r_{tabel}$, maka butir angket tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Linear Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF kurang dari 5 (lima) atau mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tersebut, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- a. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Garis histogram, data distribusi nilai residu menunjukkan distribusi normal (gambar berbentuk bel) (Santoso, 2009:346).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = kinerja karyawan
a = konstanta
 b_1, b_2 = koefisien regresi
 X_1 = variabel pendidikan dan pelatihan
 X_2 = variabel disiplin kerja
e = *error* (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dan variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t sebagai berikut:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan kriteria pengujian untuk model regresi berganda sebagai berikut (Singih Santoso, 2003:112). dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F hitung : Nilai hitung

R^2 : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel yang diamati

N : Ukuran sampel

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak ada pengaruh antara X_1 , X_2 , secara bersama-sama terhadap Y.

b. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ ada pengaruh antara X_1 , X_2 , secara bersama-sama terhadap Y.

Dengan tingkat signifikansi 5% berpedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut:

a. Jika F hitung > F tabel, < 5%, maka H_0 diterima.

b. Jika F hitung < F tabel, > 5%, maka H_0 ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Ketentuan yang ditetapkan

adalah (Singgih Santoso, 2002:76). Dengan rumus

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t hitung : nilai t hitung

b : koefisien regresi

Sb : penyimpangan baku koefisien regresi

a. Jika $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.

b. $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen.

c. Jika t hitung > t tabel, < 5%, maka H_0 diterima.

d. Jika t hitung < t tabel, > 5%, maka H_0 ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-1
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase
20 sd 30 tahun	26	52%
31 sd 40 tahun	17	34%

41 sd 56 tahun	7	14%
Total	50	100%

Sumber : Hasil penelitian 2012(data diolah)

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel IV-2

Karakteristik Responden berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Karyawan	37	74%
Kontrak	13	26%
Total	50	100%

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	30	60%
D3	5	10%
S1	15	30%
S2	—	—
Total	50	100%

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-4

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1 sd 10 tahun	41	82%
11 sd 20 tahun	9	18%
21 sd 30 tahun	—	—
>30 tahun	—	—
Total	50	100%

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

a) Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,665	0,279	Valid
2	0,637	0,279	Valid
3	0,735	0,279	Valid
4	0,661	0,279	Valid
5	0,625	0,279	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel pelatihan dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,777	0,279	Valid
2	0,646	0,279	Valid
3	0,903	0,279	Valid
4	0,803	0,279	Valid
5	0,743	0,279	Valid
6	0,903	0,279	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,584	0,279	Valid

2	0,649	0,279	Valid
3	0,590	0,279	Valid
4	0,684	0,279	Valid
5	0,533	0,279	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung $>$ dari r tabel sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Crombach Alpha* yaitu untuk mengetahui apakah alat yang diukur *reliable* (konsisten). Dimana syarat minimal suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai $> 0,6$ sebaliknya jika nilai $< 0,6$ maka suatu instrument dikatakan tidak reliabel.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,852	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,929	0,6	Reliabel
Kinerja	0,814	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 atau $> 0,6$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Berganda

a) Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,591	1,691
Disiplin Kerja	0,591	1,691

Sumber : Hasil penelitian 2012(Data diolah)

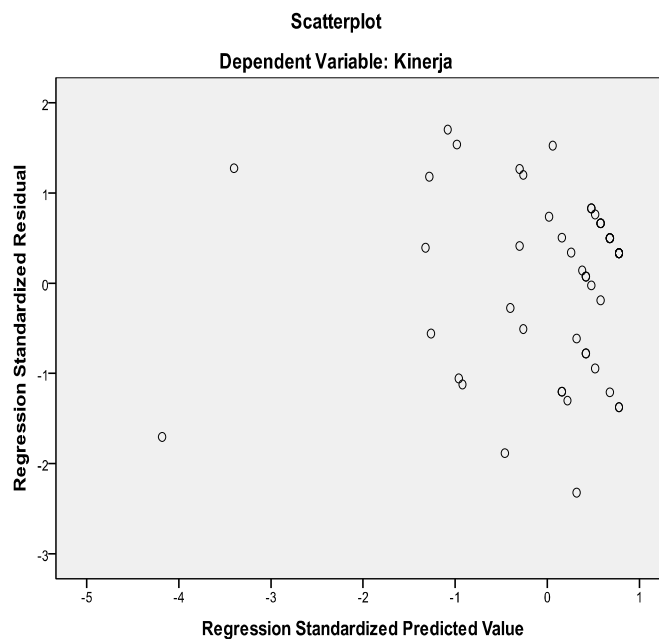
Berdasarkan tabel *coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan bahwa VIF tidak lebih dari 5 dan tolerance lebih dari 0,1. Dari

hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai.

b) Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas



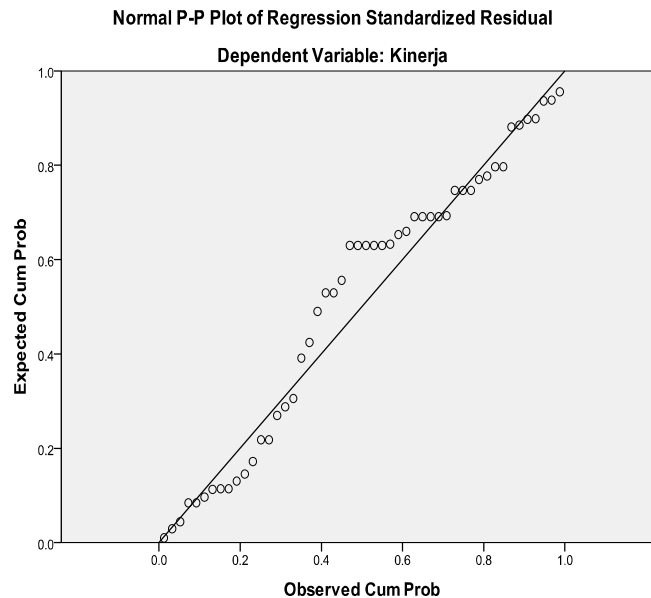
Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar IV-2
Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian 2012(Data diolah)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, seperti yang dilihat tabel dibawah ini :

Tabel IV-10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.636	1.321		2.752	.008		
Pelatihan	.194	.089	.210	2.171	.035	.591	1.691
Disiplin kerja	.504	.068	.711	7.366	.000	.591	1.691

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang telah diolah, terdapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.636 + 0,194X_1 + 0,504X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta 3.636 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel pelatihan, disiplin kerja nilai kinerja karyawan sebesar 3.636.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,194 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,194. Semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,504 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,504. Semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 kinerja karyawan semakin meningkat.

5. Uji Hipotesis

a) Uji F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui bersama-sama pengaruh antara variabel terikat.

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184.079	2	92.040	67.150	.000 ^a
Residual	64.421	47	1.371		
Total	248.500	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Kriteria Uji F berdasarkan P_{value} adalah sebagai berikut :

1. Jika $P_{value} > (: 0,05)$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. Jika $P_{value} < (: 0,05)$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama sama terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 18* dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 67.150 dengan tingkat signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena P_{value} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti pelatihan, disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu variabel pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Pada pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau 0,095.

Tabel IV-12
Hasil Uji t

Variabel	Sig	t Hitung		Keterangan
Pelatihan	0,035	2,171	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	0,000	7,366	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil penelitian 2012 (Data diolah)

Kriteria uji t berdasarkan P_{value} adalah :

Ho : $P_{value} > (: 0,05)$ maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Ho : $P_{value} < (: 0,05)$ maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Hasil perhitungan variabel pelatihan (X_1) memiliki t hitung sebesar 2,171 dengan taraf signifikan atau P_{value} 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan P_{value} lebih kecil dari α . Berarti variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 7,366 dengan taraf signifikan atau P_{value} 0,03 dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan P_{value} lebih kecil dari α . Berarti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Squar	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 _a	.741	.730	1.17075

Dari tabel diatas koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,741 atau 74,1%. Sehingga variabel pelatihan, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 74,1%.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pelaksanaan

pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,171, dengan taraf signifikansi 0,035. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapati nilai t hitung 7,366 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil penelitiannya membuktikan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT dikabupaten Kebumen. Adanya pelatihan mampu merubah pola pikir lama menjadi pola pikir baru yang lebih baik, mampu memelihara semangat kerja karyawan, mampu melaksanakan tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan rencana kerja sehingga target atau rencana dapat tercapai.
2. Adanya pelatihan membantu karyawan memahami bagaimana bekerja secara efektif untuk menghasilkan jasa maupun produk yang berkualitas.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT dikabupaten Kebumen. Dengan disiplin kerja karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan

menambah semangat kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, meningkatkan efisiensi, dapat mengembangkan pikirannya semaksimal mungkin sehingga tujuan organisasi maupun lembaga tercapai. Penanaman nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, adanya perlakuan yang konsisten dari pimpinan karena pimpinan merupakan teladan.

4. Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kedua variabel tersebut saling menopang keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan hendaknya dilaksanakan secara berkesinambungan kepada setiap karyawan bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan dapat menyesuaikan diri, selain itu pelatihan harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban.
2. Bagi karyawan lama atau senior pelatihan juga harus tetap diberikan untuk mencegah penurunan produktivitas kerja.
3. Untuk karyawan BMT di Kebumen agar diberikan pembinaan mental yang terprogram dalam rangka memantapkan sikap yang dinamis agar memiliki akuntabilitas yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Tani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, Sutrisno. 2004, *Metodologi Riset* Jilid II, Andi Offset, Yogyakarta.
- Helmi, Avin Fadila. *Artikel Disiplin Kerja*. Diambil dari http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/diisplinkerja_avin.pdf.diakses 16 Februari 2012.
- Khairul Akhir Lubis. 2008. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.” Thesis. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4316/1/09E01349.pdf>.di akses 5 Februari 2012.
- Nitisemito, Alex S. 2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Artikel. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Diambil dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.diakses 16 Februari 2012.
- Santoso, Singgih. 2003, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Versi 11, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- _____. 2009. *Panduan lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Satria. 2008. *Artikel Pengertian Ketrampilan dan Jenisnya*. Diambil dari <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2197108-pengertian-keterampilan-dan-jenisnya/#ixzz1ysfBR3MW> diakses tanggal 05 Februari 2012.
- Siagian. 2008. *Artikel Manfaat Disiplin Kerja*. Diambil dari <http://id.shvoong.com/business-management/management/2134368-manfaat-disiplin-kerja/#ixzz26zMyX4IU> diakses tanggal 05 Februari 2012.
- Sugiyono . 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsini, Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rhineka Cipta.
- Sulasmini. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Turmudi, Ahmad. (2009). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kabupaten Kebumen*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.